
TRASNFORMASI ORGANISASI, PENGELOLAAN SUMBER DAYA, DAN APLIKASI SISTEM INFORMASI PADA PASCASARJANA UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Muhammad Yaumi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Jalan Sultan Alauddin Nomor 63 Makassar
Email: muhammadyaumi@yahoo.com

Muljono Damopolii

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Jalan Sultan Alauddin Nomor 63 Makassar
Email: muldafat@yahoo.com

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sistem (1) transformasi organisasi, (2) pemberdayaan sumber daya manusia, dan (3) aplikasi sistem informasi untuk mendukung organisasi belajar pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif generik, dasar, atau interpretatif. Metode pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara, panduan observasi, dan studi dokumen dengan reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem transformasi organisasi Pascasarjana UIN Alauddin memadukan visi, budaya, strategi, dan struktur. Model pemberdayaan sumber daya manusia menekankan pada pemberdayaan staf, dosen, dan mahasiswa. Sedangkan pemberdayaan kepada pengguna jasa alumni, orang tua mahasiswa, dan masyarakat belum terintegrasikan. Model aplikasi sistem teknologi yang digunakan pada Pascasarjana UIN Alauddin memaksimalkan penggunaan CCTV, WiFi, dan *software* untuk administrasi keuangan. Sumber belajar yang tersedia mencakup buku paket, *handout*, makalah, presentasi powerpoint dengan menggunakan laptop dan LCD, serta internet. Sistem pendukung peralatan elektronik dan proses digitalisasi sumber-sumber belajar online adalah jurnal Pascasarjana yang hanya memuat abstrak secara online. Sumber-sumber lain seperti e-book, jurnal online, digitalisasi tesis dan disertasi telah diwacanakan dan sedang dalam proses pengembangannya..

Abstract:

This study aimed at constructing the system of (1) organizational transformation (2) human resources empowerment, and (3) information system application to support learning organization at the post graduate program of UIN Alauddin Makassar. The research type was a generic, basic, or interpretive qualitative research. The methods of data collection were interview guide, observation sheet, and documentation and analyzed data using data reduction, data display, data conclusion and data verification. The results showed that the model of organizational transformation to support learning organization at post graduate program of UIN Alauddin combined vision, culture, strategy, and structure. Human resource empowerment was emphasized to the staff, faculty, and student's empowerment. The empowerment of the alumni, stake holders, parents, and community has not been integrated. Model of technology systems application that was used in the post graduate program of UIN Alauddin maximized the use

of CCTV, Wi-Fi, and software for financial administration. Learning resources in this institutions included textbooks, handouts, papers, PowerPoint presentations, and the Internet. Electronic equipment supporting system the digitization process of online learning resources covered journal of post graduate program that contained online abstract. Other sources such as e-books, online journals, digitization of theses and dissertations have been agreed and are in the process of development.

Kata kunci:

Organisasi Belajar, Manajemen Pendidikan, dan Teknologi Pembelajaran

KUALITAS pendidikan memiliki relevansi signifikan dengan transformasi organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, dan pengelolaan sistem informasi manajemen. Lembaga pendidikan yang telah merancang ketiga aspek ini memiliki kualitas pendidikan yang baik. Sebaliknya, suatu lembaga atau organisasi yang mengabaikan ketiga aspek tersebut tidak dapat berkembang dan berkompetisi secara global. Transformasi organisasi dengan merumuskan visi yang jelas, membangun budaya kerja yang baik, menggunakan strategi dan struktur organisasi yang baik dapat menciptakan sistem kelembagaan yang sehat.¹ Begitu pula dengan pemberdayaan orang (*personal mastery*) atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi belajar dapat menciptakan kondisi lembaga pendidikan dan masyarakat yang sehat.² Selain itu, sistem informasi manajemen sangat diperlukan bukan hanya berguna dalam pengambilan keputusan, melainkan juga untuk menghindari kegagalan, mengurangi biaya, dan dapat menghasilkan keuntungan kompetitif.³

Namun, realitas di lapangan menunjukkan belum optimalnya pengembangan organisasi belajar (lembaga pendidikan) yang kondusif menjadi fenomena yang sering dirasakan di mana-mana. Transformasi organisasi telah direduksi dalam ranah politik praktis, pemberdayaan sumber daya dilakukan secara parsial dan tidak merata telah melahirkan sekat-sekat organisasi yang menyimpan kesenjangan (*gap*) yang begitu menganga.⁴ Pengembangan rancangan sistem informasi manajemen pendidikan cenderung menyulitkan aksesibilitas informasi, akurasi informasi yang masih rendah, dan lambannya sumber informasi yang diperoleh. Padahal, Potocki dan Brocato mengajukan lima pendekatan dalam upaya perbaikan mutu pendidikan, yakni pengukuran/tolak ukur, kepemimpinan, keterlibatan pegawai, rencana proses perbaikan, dan fokus pelayanan.⁵ Dari segi implementasinya, perbaikan kualitas pendidikan dapat pula dilakukan dengan tiga pendekatan utama, yakni kualitas inspeksi, proses kontrol, dan kualitas desain.⁶

Selain itu, sistem informasi manajemen pendidikan sangat sulit dikembangkan karena terdapat berbagai keterbatasan, khususnya yang berhubungan dengan perencanaan sistematis, keterbatasan institusi dengan sistem informasi yang baik untuk dijadikan contoh, kurangnya personil yang handal, dan belum terbentuknya partisipasi manajemen dalam bentuk keikutsertaan para manajer dalam merancang sistem, mengendalikan upaya pengembangan sistem, dan memotivasi keterlibatan seluruh komponen yang terkait.⁷ Akibatnya, sarana dan prasarana yang mendukung sistem

database program pengembangan internal dan eksternal kelembagaan institusi pendidikan masih sangat terbatas, dan aksesibilitas informasi yang diperlukan menjadi sangat lambat. Dengan begitu, maka yang paling terasa adalah roda kepemimpinan berputar sedemikian kencang, tetapi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja dengan menggunakan sistem informasi yang akurat belum teroptimalkan.

Dari sisi manajemen mutu, pada tingkat pendidikan dasar dan menengah tampak belum bergerak ke arah perbaikan kualitas secara menyeluruh. Padahal, sistem akreditasi sekolah dan madrasah telah dirancang sedemikian canggih dan pelaksanaannya telah merujuk pada aturan yang berlaku. Itulah sebabnya, dari jumlah sekolah di Sulawesi Selatan sebanyak 9958 yang terakreditasi sampai pada Oktober 2013, terdapat sebanyak 1285 (12,50%) saja yang mendapat nilai akreditasi A,⁸ suatu jumlah yang masih sangat rendah yang harus mendapat perhatian serius dari berbagai komponen. Pada tingkat pendidikan tinggi, sistem informasi manajemen pendidikan secara berangsur dan perlahan mulai bergerak ke arah perbaikan secara menyeluruh. Hal ini dipicu oleh adanya program akreditasi yang ketat, sistem penjaminan mutu, dan kualitas pelaksanaan auditing internal yang dilakukan secara periodik dan berkesinambungan. Salah satu perguruan tinggi yang sedang berbenah diri dalam memproduksi sistem informasi manajemen adalah Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Secara administratif, Pascasarjana ini telah melakukan berbagai difusi inovasi yang telah mengantarkan lembaga ini menjadi satu-satunya Pascasarjana Perguruan Tinggi Agama Islam di Kawasan Timur Indonesia yang menawarkan berbagai konsentrasi keilmuan. Sistem informasi telah dikelola dengan menggunakan standar ISO dan merujuk pada komponen-komponen yang digariskan melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Walaupun demikian, transformasi organisasi, sistem pemberdayaan manusia, dan aplikasi sistem teknologi pada Pascasarjana UIN Alauddin belum dapat dideskripsikan dengan baik apalagi jika menggunakan indikator-indikator tertentu untuk menentukan pola pengembangan sistem informasi yang dianut dan telah diimplementasikan dalam pengelolaan administrasi. Indikator-indikator yang dimaksud mencakup: 1) dinamika belajar yang merujuk pada individu, kelompok, regu, dan organisasi, 2) transformasi organisasi termasuk visi, budaya, strategi, dan struktur, 3) pemberdayaan orang yang melibatkan pegawai, manager, dan masyarakat, 4) manajemen pengetahuan, seperti pemerolehan, penciptaan, penyimpanan, pengambilan kembali, dan transfer serta penggunaan, 5) aplikasi teknologi, yang mencakup sistem informasi, belajar berdasarkan teknologi, dan EPSS (*Electronic Performance Support Systems*).⁹

Dalam tulisan ini, kajian hanya dibatasi pada tiga aspek penting, yakni transformasi organisasi, pemberdayaan sumber daya, dan aplikasi teknologi. Transformasi organisasi merujuk pada integrasi nilai-nilai organisasi dalam optimalisasi keberlangsungan belajar. Oleh karena itu, perlu dipahami lebih dulu tentang konsep organisasi belajar secara komprehensif. Ada tiga macam definisi organisasi belajar yang dikemukakan oleh para ahli.¹⁰ *Pertama*, bahwa organisasi belajar adalah organisasi-organisasi sebagai wahana bagi setiap orang untuk

mengembangkan kapasitas mereka secara terus-menerus untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, sebagai tempat bagi pola pikir yang luas dan baru dipelihara, aspirasi kolektif dipoles, dan orang-orang belajar tanpa henti untuk melihat segala hal secara bersama-sama.¹¹

Kedua, organisasi belajar menurut Pedler, Burgoyne, dan Boydell adalah suatu organisasi yang memberi kemudahan seluruh anggotanya untuk belajar dan mengubah bentuk organisasi secara terus-menerus guna memperoleh prestasi dan daya saing yang unggul.¹² *Ketiga*, organisasi belajar sebagaimana yang dijelaskan oleh Watkins dan Marsick bahwa *learning organizations* ditandai dengan ketertiban seluruh pegawai (*total employee involvement*) dalam proses yang dilakukan secara kolaboratif dan perubahan yang dapat dihitung secara kolektif terhadap nilai-nilai dan prinsip bersama.¹³ Dengan demikian, organisasi belajar dapat dipandang sebagai organisasi yang dapat membangun dan mengembangkan kapasitas individu, pola pikir, cita-cita bersama, dan belajar berkelanjutan untuk mengubah organisasi sehingga mampu mencapai hasil yang memiliki daya saing tinggi. Adapun transformasi organisasi merujuk pada bentukan visi, budaya, strategi, dan struktur organisasi yang membawa dampak pada kualitas pelaksanaan organisasi belajar.

Selain ini, pemberdayaan manusia (orang) merupakan hal yang sangat vital dalam suatu organisasi belajar. Pemberdayaan orang yang dimaksud merujuk pada pemberdayaan sub sistem pemimpin, pegawai, mahasiswa, parner, aliansi atau persekutuan, masyarakat, pengusaha, dan pengguna. Subsistem pengetahuan terdiri atas perolehan, kreasi, transfer dan pemanfaatan, dan penyimpanan pengetahuan. Terakhir subsistem teknologi dibagi ke dalam teknologi informasi, belajar berdasarkan teknologi dan sistem pendukung kinerja elektronik.¹⁴

Aplikasi sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang berkenaan dengan pengumpulan, pengolahan, pengorganisasian, penampilan, dan pemanfaatan informasi yang diperlukan dalam proses manajemen dalam sebuah organisasi/ lembaga.¹⁵ Informasi menjelaskan mengenai organisasi atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi sekarang dan apa yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang tentang organisasi tersebut.¹⁶ Sistem informasi manajemen merujuk pada sistem informasi untuk membuat keputusan yang tepat waktu dan efektif untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan yang bertanggung jawab serta membantu usaha dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.¹⁷ Teknologi dan informasi bukanlah suatu disiplin ilmu yang berdiri sendiri, melainkan satu kesatuan frase yang membangun satu pengertian yang merujuk pada satu disiplin yang bernama teknologi informasi atau *information technology*.¹⁸ Association of Educational Communication Technology (AECT) memberikan definisi tentang teknologi pembelajaran, yaitu teori dan praktik desain, pengembangan, pemanfaatan, manajemen, dan evaluasi terhadap proses dan sumber-sumber belajar.¹⁹ Teori yang dimaksud dalam definisi tersebut mencakup konsep, konstruksi, prinsip, dan proposisi yang berkontribusi pada batang tubuh ilmu pengetahuan.²⁰ Selain itu,

teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi.²¹

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pascasarjana UIN Alauddin pada bulan Juni sampai dengan Desember 2013. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berhubungan dengan kajian terhadap fenomena sosial yang berusaha mencari jawaban tentang mengapa orang berperilaku seperti yang ditunjukkan, bagaimana sikap dan pandangan yang dibentuk, bagaimana orang dipengaruhi oleh suatu kejadian yang terjadi di sekitar mereka, bagaimana dan mengapa suatu budaya dapat berkembang, dan perbedaan-perbedaan dalam suatu kelompok sosial.²² Fokus penelitian mencakup (1) transformasi organisasi yang merujuk pada visi organisasi, budaya, strategi, dan struktur organisasi; (2) pengelolaan sumber daya yang mencakup pemberdayaan staf administrasi, tenaga pengajar, dan pemberdayaan mahasiswa; (3) aplikasi sistem informasi terdiri atas teknologi informasi, pembelajaran berbasis teknologi, dan sistem pendukung peralatan elektronik

Metode pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara terbuka yang direkam dengan audio tape dan camcorder atau handy cam yang diawali dengan permintaan persetujuan dari informan. Pedoman observasi digunakan untuk melengkapi data dari wawancara dan pengumpulan dokumentasi, terutama dalam lingkup masalah penelitian, antara lain mengamati implelementasi pembelajaran, hasil artifak dosen, dan kondisi riil ruang kelas termasuk mahasiswa sebagai objek penelitian. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan menggunakan tiga komponen utama yang saling berkaitan, saling berinteraksi, dan tidak dapat dipisahkan. Ketiga komponen tersebut adalah: (1) reduksi data, (2) sajian data, dan (3) penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dan sajian data merupakan dua komponen analisis data yang dilakukan pada saat pengumpulan data.²³

HASIL PENELITIAN

Model Transformasi Organisasi untuk Keberhasilan Belajar

Secara kelembagaan, Pascasarjana UIN Alauddin Makassar merupakan suatu organisasi yang berdiri sendiri dan terpisah dari fakultas-fakultas yang berada dalam lingkungan UIN Alauddin. Oleh karena itu, visi, struktur, budaya kerja, dan strategi pengembangan dikelola dan dirumuskan secara mandiri oleh komponen yang terkait dalam lingkungan Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

Visi Ps UIN Alauddin

Visi Pascasarjana UIN Alauddin adalah “Menjadi Pusat Kajian Sumber Islam bagi Pluralitas Masyarakat, Bangsa dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan untuk Transformasi Masyarakat”. Hasil analisis terhadap dokumen, wawancara, dan pengamatan menunjukkan bahwa Visi Pascasarjana UIN Alauddin telah dirumuskan

secara tertulis, disebarikan melalui brosur, dan dinyatakan pada beberapa pertemuan. Namun visi tersebut belum disosialisasikan secara teratur dan terstruktur sehingga tidak terintegrasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Visi Pascasarjana UIN Alauddin tidak menggambarkan pencapaian terukur dalam bentuk dan tahapan yang jelas sehingga belum dapat diuraikan kapan visi tersebut dapat dicapai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa unsur-unsur penting dalam lingkungan Pascasarjana UIN tidak menghafal visi. Hal ini menunjukkan bahwa visi yang dikembangkan pada Pascasarjana UIN Alauddin adalah visi perorangan pemimpin, bukan visi bersama (*shared vision*) yang secara sistematis dapat dipahami dan dilakukan secara bersama-sama dalam satu kesatuan yang utuh.

Selain itu, jumlah kata dalam visi Pascasarjana UIN Alauddin terbilang panjang karena berjumlah 17 kata. Walaupun tidak ada ketentuan mutlak mengenai jumlah kata dalam suatu rumusan visi, tetapi rentetan jumlah 17 kata menyulitkan bagi semua orang untuk menghafalnya. Dikatakan juga bahwa kata-kata yang dikonstruksi di dalam visi hanya mampu dikuasai secara terpisah dan tidak menyatu dengan komponen lain, abstrak karena visi yang dibangun tidak dapat diprediksi kapan visi tersebut dapat dicapai dan diperoleh, baru dirumuskan secara tertulis karena seluruh informan mengatakan tidak tahu secara pasti ketika ditanyakan secara lisan. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa visi Pascasarjana UIN Alauddin saat ini belum menjadi visi bersama yang dapat dijadikan arah dan tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Walaupun visi bersama belum menjadi bagian yang integral dalam suatu organisasi, tetapi misi dalam proses pembelajaran telah dirancang berdasarkan visi yang dirumuskan. Misalnya, konten atau materi pembelajaran dalam menyusun silabi telah diarahkan pada konten yang berkenaan dengan kajian keislaman (*islamic studies*) yang selaras dengan visi yang berbunyi "Pusat Kajian Sumber Islam". Selain itu, sumber atau bahan pembelajaran yang disajikan telah diarahkan pada kajian keislaman, begitu pula pada saat menyerahkan judul tesis atau disertasi juga mengkaji berbagai fenomena dan masalah keislaman. Semuanya itu dipandang sebagai upaya untuk mendukung visi Pascasarjana UIN Alauddin yang menjadi pusat kajian sumber Islam.

Dari segi manajemen keuangan, pengelolaannya dilakukan secara transparan, jujur, dan penuh tanggung jawab. Hal ini didasari oleh filosofi keislaman yang seluruh pengelolaannya terbuka dan jaminan kejujuran yang dijunjung tinggi. Begitu pula dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan transformasi masyarakat telah menjadi tumpuan harapan dalam upaya membangun masyarakat plural. Itulah sebabnya, hasil-hasil temuan dalam kajian tesis dan disertasi kemudian dipublikasikan dalam bentuk jurnal ilmiah yang terdapat dalam lingkungan Pascasarjana UIN Alauddin. Oleh karena itu, organisasi ini telah mengembangkan misi dan program kerja berdasarkan visi Pascasarjana UIN Alauddin saat ini yang sudah terwujud dalam pembelajaran, pengelolaan keuangan, dan publikasi ilmiah.

Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa budaya kerja yang dibangun di Pascasarjana Alauddin adalah menciptakan atmosfir belajar dan bekerja bersama (*teamwork*) dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan melakukan pertemuan guna membahas secara bersama-sama berbagai persoalan yang belum tuntas. Tim Sembilan telah membangun budaya kerja bersama, dalam menjalankan kegiatan sehari-hari sehingga tidak terjadi kemandekan dalam pelaksanaan tugas. Dengan begitu, pelaksanaan tugas akan mudah teratasi jika sewaktu-waktu terjadi perputaran pekerjaan. Suasana kerja yang baik dapat dibangun dengan jalan koordinasi, yakni saling memberitahu dan berkomunikasi satu sama lain. Adapun bentuk koordinasi dan komunikasi yang dikembangkan melalui jalur SMS, telepon, email, dan tatap muka. Selain dengan jalan koordinasi, budaya kerja yang dibangun juga menjaga kepercayaan dengan melakukan pekerjaan yang sudah dirancang sebelumnya. Dalam bidang keuangan, membangun kepercayaan dengan menjaga agar penggunaan anggaran tidak keluar dari rel yang ada merupakan suatu budaya kerja yang dikembangkan. Dengan begitu, budaya organisasi yang dikembangkan adalah belajar bersama, *teamwork*, kesadaran untuk maju, kaderisasi, komunikasi, dan membangun kepercayaan.

Belajar bersama maksudnya adalah membagi pengetahuan kepada seluruh komponen terkait termasuk pengalaman yang dihadapi dalam setiap pelaksanaan tugas yang diembankan kepada setiap orang. *Teamwork* adalah kerja dan upaya bersama dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak terjadi kekosongan pekerjaan. Kesadaran untuk maju merupakan suatu komitmen untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus menuju suatu kualitas produk yang dihasilkan bersama. Selanjutnya, kaderisasi merupakan suatu upaya untuk mempersiapkan keberlanjutan dari suatu tugas di samping menjaga kontinuitas kualitas pekerjaan agar selalu berada dalam suatu jaminan sesuai dengan standar yang ditentukan. Begitu pula dengan komunikasi yang dikembangkan untuk mengembangkan sistem kerja kolaboratif dengan menghargai keberagaman dan pluralitas yang ada. Budaya kerja terakhir yang dikembangkan dalam Pascasarjana UIN Alauddin adalah membangun kepercayaan (*trust*), baik secara internal dalam organisasi maupun di luar Pascasarjana UIN Alauddin. Walaupun begitu, belum terbangun gambaran kerja (*job description*) atau sistem pembagian kerja berdasarkan konsep profesionalisme.

Strategi Kerja

Strategi kerja sangat menentukan sejauh mana transformasi organisasi Pascasarjana UIN Alauddin menunjukkan kemajuan. Hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa strategi yang dikembangkan dalam bidang administrasi keuangan adalah dengan melakukan revisi anggaran jika terjadi kebutuhan yang secara tiba-tiba muncul padahal belum direncanakan sebelumnya. Merevisi anggaran merupakan salah satu bentuk transformasi kegiatan dengan mengakomodasi berbagai bentuk kegiatan baru dengan menyesuaikan kegiatan yang

direncanakan sebelumnya. Dalam bidang pengembangan keilmuan misalnya, strategi yang harus dilakukan dalam rangka membangun sistem kerja yang profesional adalah membangun sistem belajar dalam berbagai penerapan dan aktivitas. Strategi seperti ini sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan pada berbagai bentuk aktivitas. Hal ini dilakukan untuk menjawab berbagai variasi kajian berdasarkan minat dan motivasi mahasiswa.

Strategi yang telah dikembangkan pada Pascasarjana UIN Alauddin untuk menciptakan situasi kerja yang baik adalah memaksimalkan belajar berdasarkan keahlian dan kawasan keilmuan dan mengatur waktu baik untuk menciptakan lingkungan fisik dengan ruang untuk belajar. Belajar dan bekerja merupakan suatu langkah konkrit untuk memadukan kesenjangan antara teori dan praktik.

Pernyataan tersebut memberi penekanan bahwa untuk mensinkronkan tugas sebagai dosen dengan kebutuhan kelembagaan, perlu menciptakan suatu keterkaitan atau hubungan antarkonten yang dipelajari. Jelaslah bahwa strategi yang dikembangkan dalam membantu kelancaran tugas dan tanggung jawab pada Pascasarjana UIN Alauddin adalah dengan melakukan revisi, belajar semua bidang keilmuan, meningkatkan motivasi kerja, mengatur waktu untuk belajar dan bekerja, memaksimalkan belajar yang sesuai dengan bidang keahlian, atau dapat disusun seperti dalam urutan di bawah ini.

Struktur Organisasi

Secara struktural, hubungan kerja yang dijalankan Pascasarjana UIN Alauddin menganut sistem pendelegasian wewenang, khususnya dalam melakukan kegiatan akademik dan managerial. Dalam kaitan dengan tugas akademik seperti melaksanakan seminar, ujian tertutup, dan promosi, tugas direktur dapat dijalankan oleh ketua tim sembilan jika terjadi halangan. Ketua tim pun dapat diganti oleh wakil rektor I atau wakil rektor II jika ketua tim berhalangan. Begitu pula tugas-tugas internal tim sembilan dapat diganti oleh salah satu dari mereka jika terdapat halangan walaupun di antara mereka memiliki tugas masing-masing. Kerja kolaborasi di antara tim sembilan ini menunjukkan struktur kerja yang datar karena kedudukan mereka sama walaupun tugas mereka dibagi berdasarkan pembidangan masing-masing. Secara organisatoris mereka sejajar, tetapi dari segi pembidangan, jabatan tim sembilan tersebut merujuk pada sistem hierarki. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model kerja yang dianut adalah Hierarki Datar dan Sederhana (*Streamlined, Flat Hierarchy*).

Selain itu, tidak semua tugas direktur digantikan oleh ketua tim sembilan. Dalam bentuk lain, tugas tersebut digantikan oleh anggota tim lain yang memiliki kesempatan. Namun, hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa tidak semua tugas akademik dapat diembankan kepada tim sembilan. Tugas-tugas akademik seperti memimpin seminar dan menguji serta tugas managerial untuk memimpin rapat dapat digantikan oleh tim sembilan. Namun, tugas akademik lain seperti promosi selamanya dilakukan sendiri oleh direktur. Begitu pula penandatanganan ijazah selamanya dilakukan sendiri oleh direktur. Dengan begitu, tugas akademik itu

sendiri terbagi menjadi dua bagian, yakni (1) tugas umum dan (2) tugas khusus. Tugas khusus inilah yang tidak dapat digantikan oleh yang lain dan bersifat birokratis-akademik. Oleh karena itu, struktur organisasi yang dijalankan bersifat sentralistik karena tidak dapat diwakilkan kepada pihak lain walaupun pihak lain yang dimaksud merupakan bawahan langsung yang selalu membantu selama menjalankan tugas.

Pendelegasian wewenang belum mempertimbangkan bidang masing-masing dan cenderung tidak terdistribusi komplementer. Hal ini terjadi karena perbedaan model kepemimpinan yang dijalankan. Dalam bidang keuangan tidak dikenal pendelegasian wewenang karena hanya dilakukan sendiri oleh bendahara. Jika dikaitkan dengan struktur kepemimpinan, maka pengambilan kebijakannya bersifat terpusat atau sentralistik. Hasil observasi menunjukkan bahwa sistem kerja yang dijalankan adalah pada saat pencairan dana tidak dapat diwakilkan kepada pihak lain, tetapi untuk melakukan pembayaran barulah tugas tersebut dilimpahkan kepada bawahan. Oleh karena itu, struktur pelaksanaan tugas menggunakan model terpusat (sentralistik). Jadi, secara empirik berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa struktur organisasi Pascasarjana UIN Alauddin menggunakan beberapa model, yakni hierarki, birokrasi, dan terpusat (*centralistik*).

Pemberdayaan Sumber Daya

Pascasarjana UIN Alauddin merupakan suatu organisasi belajar yang menjalankan tugas akademik untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus pencetak generasi bangsa yang dapat berkiprah lebih maksimal dalam pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, model pemberdayaan manusia yang dikembangkan mutlak sangat diperlukan. Pemberdayaan sumber daya manusia dalam lingkungan Pascasarjana UIN Alauddin telah dirancang secara bertahap, tetapi tidak terimplementasi dengan baik karena ada perubahan struktur organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya ketersediaan anggaran pendidikan dan pelatihan (diklat). Namun, pelaksanaan pemberdayaan dilakukan dalam ruang lingkup yang mikro, yakni dilakukan secara langsung (*direct empowerment*) di antara para staf dalam melaksanakan tugas masing-masing. Pemberdayaan langsung sangat efektif dalam menyelesaikan tugas secara rutin, seperti dalam menyusun gambaran kerja untuk setiap bagian tertentu, pembagian kewenangan dalam melakukan tugas, dan penataan atau pemberkasan/kearsipan dokumen-dokumen yang dibutuhkan. Penyusunan gambaran kerja yang akurat dapat menghindari atau paling tidak meminimalisasi berbagai kesalahan dalam bekerja.

Penyusunan gambaran kerja dilakukan sendiri oleh staf dan dalam hal-hal yang umum langsung dibuatkan oleh pimpinan. Berdasarkan gambaran kerja tersebut, maka diberikanlah pembinaan dan pemberdayaan kepada staf untuk melakukan kegiatan sehari-hari agar tidak keluar dari apa yang telah digariskan. Secara khusus, gambaran kerja belum dideskripsi dengan baik. tetapi staf dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengalaman mereka baik yang dialami sendiri maupun yang

dilihat dari pengalaman orang lain. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa gambaran kerja yang dimaksud sedang dirancang dan belum ada satu konsep pun yang sudah lengkap dan tersedia. Dengan demikian, pemberdayaan baru sebatas dalam ruangan kerja dan belum pernah diberikan pelatihan secara formal dengan menghadirkan tenaga ahli atau mengirim untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain.

Pemberdayaan staf pada umumnya dilakukan dalam ruangan, yakni antara atasan dan bawahan pada setiap menjalankan tugas. Namun, jika terdapat masalah atau hal-hal lain yang dibutuhkan penjelasan lebih lanjut, maka dilakukan rapat. Jika terdapat kesulitan, maka staf dapat menanyakan langsung kepada Direktur atau pada Tim Sembilan. Sedangkan untuk dosen senior dan junior, atau antara dosen yang bergelar Profesor dengan yang bergelar Doktor belum tercipta. Apalagi yang terkait dengan alih kepakaran belum dapat diwujudkan. Pembinaan yang dilakukan baru terbatas pemberian fasilitas, tetapi tidak melakukan pemberian contoh dan pendampingan dalam melaksanakan tugas.

Dalam pelaksanaan kegiatan akademik seperti seminar pembukaan kuliah, pelaksanaan ujian semester, seminar proposal/hasil/tutup tesis dan disertasi, serta promosi selalu ada kepanitiaan. Di sini membuktikan bahwa staf terlibat secara langsung dalam kegiatan akademik dan administrasi. Selain pemberdayaan kepada staf, juga pemberdayaan kepada para dosen dengan melibatkan secara aktif dalam bidang akademik.

Pemberdayaan kepada tenaga pengajar terlihat pada saat kegiatan akademik, khususnya pada kegiatan promosi walaupun masih sangat terbatas yang berpartisipasi. Hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam berbagai kegiatan akademik menunjukkan adanya keterlibatan dosen pada kegiatan akademik, seperti menghadiri rapat pembukaan kuliah, mengikuti kuliah umum, mengikuti kegiatan promosi, dan menghadiri acara ramah tamah. Pemberdayaan bersifat akademik lain seperti pembinaan belum dapat dimaksimalkan, kecuali saling berdiskusi di antara dosen itu sendiri. Hubungan yang dibangun dan dikembangkan oleh tiap-tiap dosen tampak bahwa terjadi pemberdayaan secara informal di luar dari agenda yang diprogram Pascasarjana UIN Alauddin. Walaupun begitu, terjadi proses pemberdayaan yang signifikan. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa proses pembinaan terjadi pula pada pelaksanaan pembelajaran ketika kedua dosen sama-sama memberikan pembelajaran di dalam ruang kelas, tetapi tidak semua dosen bersamaan masuk melainkan hanya membagi tugas masing-masing selama delapan kali pertemuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan kepada dosen mencakup pemberdayaan informal yang dilakukan oleh tiap-tiap dosen yang melaksanakan pembelajaran secara bersama-sama (*team teaching*) dan dalam bentuk pelibatan dalam berbagai kegiatan akademik.

Selain pemberdayaan kepada dosen, pemberdayaan dilakukan juga kepada calon mahasiswa, mahasiswa Pascasarjana UIN Alauddin dan alumni. Pemberdayaan yang sangat nyata dilakukan adalah pemberdayaan kepada mahasiswa. Bagi calon

mahasiswa diberikan informasi tentang pendaftaran, ketika menjadi mahasiswa diberikan pembimbingan mulai dari pemberian pembelajaran berdasarkan tiap-tiap mata kuliah, penyusunan tesis dan disertasi sampai dengan pada saat mereka menyelesaikan studi di Pascasarjana UIN Alauddin. Adapun pelayanan sesudah mereka selesai baru sebatas pengurusan dan legalisasi ijazah saja dan belum membangun komunikasi intensif dengan pengguna jasa pendidikan. Pelayanan kepada mahasiswa belum maksimal karena belum memberikan pembimbingan secara sistematis melalui penjadwalan secara ketat, begitu pula dengan belum terbangunnya sistem pelacakan alumni yang memadai. Jadi, bentuk pelayanan kepada calon mahasiswa, mahasiswa, dan alumni Pascasarjana UIN Alauddin adalah memberi informasi melalui brosur dan internet, memberikan perkuliahan yang ketat dan pembimbingan intensif, melayani pengurusan dan legalisir ijazah, serta memberi akses untuk memperoleh publikasi jurnal.

Aplikasi Sistem Teknologi Informasi

Teknologi Informasi

Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa jenis teknologi informasi yang digunakan belum terlihat baik karena masih digunakan untuk kalangan terbatas, padahal Pascasarjana UIN Alauddin telah memiliki beberapa jenis teknologi informasi seperti CCTV, WiFi, teknologi video, dan program lunak (*software*). Penggunaan CCTV terdapat pada hampir seluruh ruangan, tetapi kontrolnya hanya diletakkan di ruang direktur, ketersediaan WiFi baru bisa diakses secara terbatas, teknologi video baru digunakan ketika pelaksanaan promosi, dan aplikasi perangkat lunak (*software*) baru pada bidang-bidang tertentu. Jelaslah bahwa penggunaan CCTV memberi manfaat yang signifikan karena sudah terpasang pada hampir seluruh ruangan di Pascasarjana dan monitor display-nya dikontrol langsung dari ruangan direktur. Dengan begitu, maka penggunaan CCTV dimaksudkan untuk peningkatan kinerja staf dan dosen termasuk dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dimungkinkan karena kapasitasnya sudah sangat baik, karena dapat menyimpan data rekaman selama tujuh puluh hari.

Jenis teknologi informasi lain yang digunakan adalah WiFi untuk mengakses internet dalam lingkungan Pascasarjana UIN Alauddin. Sayangnya, penggunaannya hanya sebatas untuk *browsing* dan sangat terbatas jika digunakan untuk mengunduh dan memuat file dalam jumlah yang besar. Bahkan kuotanya sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah mahasiswa Pascasarjana yang membutuhkannya. Artinya, kuota tidak mungkin memenuhi kebutuhan daya aksesibilitas mahasiswa jika mengintegrasikan internet ke dalam pembelajaran.

Bentuk teknologi informasi yang lain adalah *software* untuk laporan keuangan yang biasa digunakan untuk mengerjakan laporan pada setiap bulan. *Software* digunakan secara keseluruhan dalam ruang lingkup UIN Alauddin. *Software* yang dimaksud bukan hanya digunakan untuk membuat laporan, melainkan dapat pula

digunakan untuk melihat dan memantau melalui internet sekalipun hanya dapat diakses oleh bagian keuangan pada unit lembaga masing-masing.

Pembelajaran Berbasis Teknologi

Pelaksanaan pembelajaran pada Pascasarjana UIN Alauddin menggunakan teknologi walaupun masih didominasi oleh teknologi cetak berupa buku, *handout*, dan modul. Penggunaan peralatan elektronik juga menunjukkan jumlah yang masih terbatas. Hal ini disebabkan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, kemampuan dosen untuk menggunakannya, dan daya dukung yang tidak memadai. Walaupun begitu, jenis teknologi yang telah diintegrasikan dalam pembelajaran di Pascasarjana UIN berdasarkan hasil observasi adalah buku paket/teks, *handout*, makalah, sebagai teknologi cetak, presentasi powerpoint (PPT) dengan menggunakan LCD (teknologi visual), laptop sebagai media, dan internet sebagai teknologi informasi dan komunikasi. Khusus penggunaan internet hanya digunakan oleh peserta didik untuk mencari tambahan sumber ketika menyusun makalah. Sedangkan penggunaan internet dalam pelaksanaan pembelajaran belum terwujud. Artinya, selama pelaksanaan pembelajaran tidak menggunakan internet untuk mengakses secara langsung termasuk dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti radio online, video, gambar, animasi, blogger, twitter, youtube, wikipedia, dan sebagainya. Padahal fungsi utama dari integrasi internet dalam pelaksanaan pembelajaran adalah untuk memudahkan pendidik dan peserta didik mengakses secara online berbagai sumber belajar.

Sistem Pendukung Peralatan Elektronik

Penyerahan *soft copy* tesis dan disertasi telah dilakukan dari tahun ke tahun, tetapi belum ter-database dengan baik. Sayangnya, *soft copy* tesis dan disertasi tersebut tidak dimuat secara *online*, sehingga belum memungkinkan bagi mahasiswa dan dosen untuk mengakses kapanpun dan di manapun. Walaupun demikian, tesis dan disertasi yang baik langsung dimuat dalam jurnal Pascasarjana UIN Alauddin. Hingga saat ini, tesis dan disertasi baru dapat diakses dengan cara manual yang semuanya tersimpan di dalam perpustakaan. Akses online diberikan sepenuhnya kepada mahasiswa secara mandiri. Pascasarjana hanya menyediakan WiFi yang dapat digunakan untuk mengakses sumber-sumber tersebut. Sumber-sumber seperti jurnal online, e-book, dan berbagai sumber online belum tersedia. Hanya sumber manual yang dapat dimaksimalkan. Dengan begitu, sistem pendukung elektronik belum tersedia sehingga tingkat efektivitas dan efisiensi aksesibilitas sumber menjadi tidak memadai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, satu-satunya sistem pendukung peralatan elektronik adalah jurnal Pascasarjana yang baru terbit dan masih diakses secara terbatas melalui website UIN Alauddin. Jadi, aplikasi sistem teknologi yang digunakan dalam pembelajaran mencakup buku paket, *handout*, makalah, presentasi powerpoint dengan menggunakan laptop dan LCD, serta internet.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan tentang transformasi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia dan aplikasi sistem informasi dalam menunjang pelaksanaan manajemen pendidikan pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar dapat disimpulkan sebagai berikut:

Transformasi organisasi dalam lingkungan Pascasarjana UIN Alauddin mencakup visi, budaya, strategi, dan struktur. Visi yang dikembangkan adalah visi individu, terpisah dari universitas, abstrak, hanya tertulis, dan terlalu panjang. Budaya kerja yang dikembangkan adalah belajar bersama, teamwork, kesadaran untuk maju, kaderisasi, komunikasi, dan membangun kepercayaan. Strategi yang dikembangkan dalam membantu kelancaran tugas dan tanggung jawab adalah melakukan revisi, belajar semua bidang keilmuan, meningkatkan motivasi kerja, mengatur waktu untuk belajar dan bekerja, memaksimalkan belajar yang sesuai dengan bidang keahlian. Ciri struktur organisasi Pascasarjana menggunakan model hierarki sejajar dan sederhana, birokrasi umum dan khusus, serta sentralistik yang berlaku khusus pada bidang keuangan.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh Pascasarjana UIN Alauddin terdiri atas pemberdayaan staf, dosen, dan mahasiswa. Pemberdayaan staf mencakup kegiatan menyusun gambaran kerja, batas-batas kewenangan bidang pekerjaan, menata dokumen administrasi atau kearsipan, dan membuat kepanitiaan untuk setiap kegiatan. Pembinaan tenaga pendidik mencakup pelibatan dalam berbagai kegiatan seperti pembukaan kuliah, kuliah umum, promosi, dan ramah tamah. Pemberdayaan kepada mahasiswa mencakup memberi informasi melalui brosur dan internet, pemberian perkuliahan dan pembimbingan intensif, melayani pengurusan dan legalisasi ijazah, dan pemberian akses untuk memperoleh publikasi jurnal.

Aplikasi sistem teknologi yang digunakan pada Pascasarjana UIN Alauddin terdiri atas CCTV, WiFi, dan software untuk administrasi keuangan. Teknologi yang menjadi sumber belajar mencakup buku paket, handout, makalah, presentasi powerpoint dengan menggunakan laptop dan LCD, serta internet. Sistem pendukung peralatan elektronik dan proses digitalisasi sumber-sumber belajar online adalah jurnal Pascasarjana, tetapi belum dapat diakses secara umum oleh berbagai komponen.

CATATAN AKHIR

1. Michael J. Marquardt, *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*, New York: McGraw-Hill, 1996.
2. Peter Senge, *Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education*, New York: Doubleday, 2000.
3. Mary Levis, Markus Helfert, dan Malcolm Brady, *Information Quality Management: Review of an Evolving Research Area*, Online: <http://mitiq.mit.edu/iciq/pdf/informa->

tion%20quality%20management%20review%20of%20an%20evolving%20research%20area.pdf (Diakses 12 September, 2013), h. 2.

4. Conny R Semiawan, *Kreativitas Keberbakatan: Mengapa, Apa, dan Bagaimana*, Jakarta: PT Indeks, 2009, h. 11-12.
5. Kenneth A. Potocki dan Richard C. Brocato, "A System of Management for Organizational Improvement," *Johns Hopkins Apl Technical Digest*, Volume 16, Number 4, 1995, h. 402-412.
6. Pao-Nuan Hsieh, Pao-Long Chang, dan Kuen-Horng Lu, "Quality Management Approaches in Libraries and Information Services," *Libri*, 2000, vol. 50, h. 191-201.
7. Abdul Hakim, *Sistem Informasi Manajemen*, Online: http://abdul.student.umm.ac.id/download-as-pdf/umm_blog_article_46.pdf, Diakses 12 September, 2013, h. 5.
8. Badan Akreditasi Nasional, *Hasil Akreditasi Propinsi Sulawesi Selatan*, Online: <http://www.ban-sm.or.id/provinsi/sulawesi-selatan/akreditasi>, Diakses 29 November 2013, h. 1.
9. Muhammad Yaumi, "Organisasi Belajar pada Learning Center UIN Alauddin," *Makalah*, disajikan pada Seminar Nasional tentang Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar, PPs Universitas Negeri Jakarta 4-5 Mei, 2010, h. 25.
10. Mark K. Smith, *The Learning Organization*, h. 5, 2001 (<http://www.infed.org/biblio/learning-organization.htm>).
11. Peter Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*, Doubleday: New York, 1994.
12. Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. *The Learning Company*, McGraw-Hill, Maidenhead, 1991, h. 7.
13. Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. *The Learning Company*, h. 8.
14. Michael J. Marquardt, *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. H. 101-102.
15. Damopolii dan Yaumi, "Pengertian Sistem Informasi Manajemen, Bahan Kuliah I," diberikan pada Kuliah Pertama Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin, tanggal 16-09-2013, h. 2-3
16. Djoko Sutono, *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP, 2007, h. 7.
17. Artit Kornkaew, "Management Information System Implementation Challenges, Success Key Issues, Effects and Consequences: A Case Study of Fenix System," Thesis, International Bussiness School, Jönköping University, May 2012, h. 4.
18. Wikipedia, Information Technology, Online: http://en.wikipedia.org/wiki/Information_technology, diakses 24 Agustus 2013.
19. Seels and Richey, *Instructional Technology*. Bloomington: Association For Educational Communications and Teschnology, 1994, h. 1.
20. Williams dan Sawyer, "Total Sarana Edukasi," online: <http://www.total.or.id/info.php?kk=teknologi%20informasi>, diakses 28 Oktober, 2013.
21. Media Jardiknas, "Gambaran Umum Sistem Informasi dan Teknologi Informasi," Online: <http://media.diknas.go.id/documentdetails.php?key=d160833a76dca870f8e1>, diakses, 20 Oktober 2013.
22. Beverley Hancock, *An Introduction to Qualitative Research*, Nottingham: University of Nottingham, 2002, h. 2.
23. Matthew B. Miles dan A Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Second Edition. California: Sage Publication, Inc. 1994.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Amin. *Filsafat Etika Islam: Antara Al-Gazali dan Kant*. Cet. II; Bandung: Mizan, 2002.
- Andrew. "Using Information Technology to Improve the Quality of Health Care" Online: <http://www.andrew.cmu.edu/course/90-853/medis.dir/otadocs.dir/05ch4.pdf> (Diakses 12 September, 2013).
- Badan Akreditasi Nasional. "Hasil Akreditasi Propinsi Sulawesi Selatan." Online: <http://www.ban-sm.or.id/provinsi/sulawesi-selatan/akreditasi>, diakses 29 November 2013).
- Damopolii dan Yaumi, "Pengertian Sistem Informasi Manajemen, Bahan Kuliah I," diberikan pada Kuliah Pertama Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin, tanggal 16-09-2013.
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln. 2005. *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Third Edition; London: Sage Publications.
- Hakim, Abdul. "Sistem Informasi Manajemen", Online: http://abdul.student.umm.ac.id/download-as-pdf/umm_blog_article_46.pdf, diakses 12 September, 2013.
- Hancock, Beverley. *An Introduction to Qualitative Research*. Nottingham: University of Nottingham, 2002.
- Hsieh, Pao-Nuan, Pao-Long Chang, dan Kuen-Horng Lu. "Quality Management Approaches in Libraries and Information Services," *Libri*, vol. 50, 2000
- Kasali, Rhenald. *Change*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Kornkaew, Artit. "Management Information System Implementation Challenges, Success Key Issues, Effects and Consequences: A Case Study of Fenix System," *Thesis*, International Business School, Jönköping University, 2012.
- Marquardt, Michael J. *Building the learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Mary Levis, Markus Helfert, dan Malcolm Brady. Information Quality Management: Review of an Evolving Research Area, Online: <http://mitiq.mit.edu/iciq/pdf/information%20quality%20management%20--%20review%20of%20an%20evolving%20research%20area.pdf>, diakses 12 September, 2013.
- Media Jardiknas. "Gambaran Umum Sistem Informasi dan Teknologi Informasi." Online: <http://media.diknas.go.id/documentdetails.php?key=d160833a76dca870f8e1>, diakses, 20 Oktober, 2013.
- Merriam, Sharan. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2009.
- Miles, Matthew B. dan Huberman, A Michael. *Qualitative Data Analysis, Second Edition*. California: Sage Publication, Inc. 1994.
- Nuan Hsieh, P., Chang, Pao-L., dan Horng Lu, K. "Quality Management Approaches in Libraries and Information Services", *Libri*, 2000, vol. 50.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. *The Learning Company*, McGraw-Hill, Maidenhead,

1991

- Potocki, Kenneth A. dan Richard C. Brocato, "A System of Management for Organizational Improvement," *Johns Hopkins Apl Technical Digest*, Volume 16, Number 4, 1995.
- Ramaley, Judith A., Barbara M. Olds, and Janice Earle, "Becoming a Learning Organization: New Directions in Science Education Research at the National Science Foundation", *Journal of Science Education and Technology*, vol. 14, no. 2 June 2005.
- Seels and Richey. *Instructional Technology*. Bloomington: Association for Educational Communications and Teschnology, 1994.
- Semiawan, Conny R. *Kreativitas Keberbakatan: Mengapa, Apa, dan Bagaimana*, Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Semiawan, Conny R., Th. I. Setiawan, and Yufiarti. *Spirit Inovasi dalam Filsafat Ilmu*, Jakarta: PT Indeks, 2010.
- Senge, Peter. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*, Doubleay: New York, 1994.
- Senge, Peter. *Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education*, New York: Doubleday, 2000.
- Smith, Mark K. *The Learning Organization*, <http://www.infed.org/bibilio/learning-organization.htm>, 2001.
- Sutono, Djoko. *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP, 2007.
- Sutono, H. B. *Metode Penelitian Kualitatif: Metodologi Penelitian untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Budaya*. Surakarta: Pusat Penelitian UNS, 1988.
- UNESCO. *The Four Pillars of Education*. <http://www.unesco.org/delors/fourpil.htm>, 2009.
- Wikipedia. "Information Technology". Online: http://en.wikipedia.org/wiki/Information_technology, diakses 24 Agustus, 2013.
- Williams dan Sawyer. "Total Sarana Edukasi." online: <http://www.total.or.id/info.php?kk=teknologi%20informasi>, diakses 28 Oktober, 2013.
- Yaumi, Muhammad. "Organisasi Belajar pada Learning Center UIN Alauddin." *Makalah*. Disajikan pada Seminar Nasional tentang Kepemimpinan dalam Organisasi Belajar. Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta 4-5 Mei 2010.
- Yusuf, Edi E. "Organisasi Belajar." Online: <http://teknologi.kinerja.wordpress.com/2008/05/06/organisasi-belajar>, diakses 20 Oktober, 2013.